EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 16.9.2010
KOM(2010) 481 endelig

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

om revision af Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statutten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

om revision af Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statutten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse

1. INDLEDNING

Ved Rådets forordning (EF) nr. 1435/2003[1] (herefter benævnt "forordningen") blev der indført en statut for det europæiske andelsselskab (herefter benævnt "SCE") med henblik på at opstille en ensartet juridisk ramme, inden for hvilken kooperativer fra forskellige medlemsstater kan planlægge og gennemføre en reorganisering af deres aktiviteter på fællesskabsplan. Rådets direktiv 2003/72/EF[2] (herefter benævnt "direktivet") supplerer forordningen for så vidt angår medarbejderindflydelse[3] og tager sigte på at indføre ordninger for medarbejderindflydelse i hvert SCE og derved sikre, at stiftelse af et SCE ikke medfører, at eksisterende praksis for medarbejderindflydelse, som findes i de enheder, der deltager i stiftelsen heraf, fortabes eller indskrænkes.

I henhold til direktivets artikel 17 foretager Kommissionen med denne rapport en revision af gennemførelsen af direktivet med henblik på om fornødent at forelægge egnede ændringsforslag.

Som forberedelse til denne revision bestilte Kommissionen undersøgelser fra uafhængige eksperter[4] og hørte medlemsstaterne og de europæiske arbejdsmarkedsparter om disse undersøgelser og udkastet til rapporten[5].

I betragtning af de betydelige ligheder mellem direktivet og Rådets direktiv 2001/86/EF om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab (SE)[6] (herefter benævnt "SE-direktivet") og den omstændighed, at visse medlemsstater[7] har gennemført direktivet i det samme instrument eller ved ændringer af lovgivningen til

---

1 Rådets forordning (EF) nr. 1435/2003 af 22. juli 2003 om statut for det europæiske andelsselskab (SCE), EUT L 207 af 18.8.2003, s. 1.

2 Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statutten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse, EUT L 207 af 18.8.2003, s. 25.

3 Ved medarbejderindflydelse forstås enhver ordning, herunder information, høring og medbestemmelse, hvorigennem medarbejderrepræsentanter kan øve indflydelse på de afgørelser, der skal træffes i virksomheden (direktivets artikel 2, litra h)).

4 Nationale rapporter udarbejdet af Labour Asociados (EU-25 i 2006-2008) og Milieu (BG, RO) i 2009, sammenfattende rapport om EU-25 udarbejdet af Labour Asociados i 2007.

5 Høringssvar modtaget fra BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse, EFT L 294 af 10.11.2001, s. 22.

7 BG, EE, ES, FI.

gennemførelse af direktiv 2001/86/EF, henviser Kommissionen til sin revision heraf[8].

Med hensyn til horisontale spørgsmål vedrørende ret til information og høring, såsom beskyttelse af og garantier for medarbejderrepræsentanter eller fortrolige oplysninger, henviser Kommissionen også til sin revision af direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagere[9].

2. GENNEMFØRELSEN AF DIREKTIVET AFSLUTTET I 2009

Kommissionen nedsatte en ekspertgruppe bestående af regeringseksperter fra medlemsstaterne for at skabe et forum for drøftelse af, hvordan direktivet kunne gennemføres i national lovgivning. Ekspertgruppen afholdt tre møder i 2005, hvor de vigtigste spørgsmål i forbindelse med direktivets gennemførelse blev drøftet udførligt[10].

Til trods for dette forberedende arbejde var der kun 12 medlemsstater[11], der gennemførte direktivet inden for den frist, der er fastsat i direktivet (dvs. den 18. august 2006), og først i marts 2009 blev de sidste gennemførelsesforanstaltninger vedtaget[12]. Kommissionen indledte overtrædelsesprocedurer mod 16 medlemsstater[13], hvilket efterfulgtes af tre sagsanlæg ved Den Europæiske Unions Domstol. Domstolen afsagde efterfølgende dom mod en enkelt medlemsstat[14].

I næsten alle medlemsstater blev direktivet gennemført ved hjælp af lovgivning, hvor der forud var foretaget en høring af arbejdsmarkedets parter, via procedurer, som afspejlede hvert lands særlige traditioner[15]. Arbejdsmarkedets parter spillede en afgørende rolle i Belgien, hvor direktivet blev gennemført ved hjælp af en kollektiv aftale på statsligt niveau, suppleret af lovgivning, og i Italien, hvor arbejdsmarkedets parter undertegnede en fælles udtalelse, som dannede grundlag for lovgivningen til gennemførelse af direktivet. I de fleste medlemsstater deltog andelsbevægelsen i processen. Direktivets gennemførelse har ikke givet anledning til større offentlige debatter.

---

8 Meddelelse fra Kommissionen om revision af Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse, KOM(2008) 591 endelig af 30.9.2008.

9 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29; meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en revision af anvendelsen af direktiv 2002/14/EF i EU, KOM(2008) 146 endelig af 17.3.2008.

10 Gruppens arbejdsdokumenter og mødereferater findes på adressen: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK.

12 Nærmere oplysninger om nationale gennemførelsesforanstaltninger findes på adressen: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 En enkelt medlemsstat havde truffet gennemførelsesforanstaltninger inden for fristen, men havde ikke anmeldt dem til Kommissionen.

14 Sag C-92/08 med hensyn til BE, sag C-82/08 med hensyn til EL, sag C-70/08 med hensyn til LU, dom afsagt den 9. oktober 2008.

15 I NL: ingen specifik høring af arbejdsmarkedets parter vedrørende direktiv 2003/72/EF, i UK: offentlig høring, i ES: fælles høring vedrørende direktiv 2003/72/EF og direktiv 2001/86/EF.

For så vidt angår kvaliteten af gennemførelsen konkluderes det i de ovennævnte undersøgelser, der er foretaget af uafhængige eksperter, at de nationale gennemførelsesforanstaltninger generelt følger direktivets bestemmelser nøje, ofte ordret, og at gennemførelsen ikke har vist alvorlige uregelmæssigheder. De bemærker imidlertid forskellige vanskeligheder, udeladelser, mangler, variationer eller supplementer[16], som kræver yderligere undersøgelse fra Kommissionens side.

3. DIREKTIVETS INDHOLD GENNEMFØRES OFTE ORDRET

3.1. Prioritering af forhandling og alternativ ordning for nogle SCE'er, der oprettes fra grunden

Det grundlæggende princip og erklærede mål med direktivet er at sikre medarbejdernes rettigheder med hensyn til medindflydelse på de afgørelser, der kan berøre dem. De rettigheder, medarbejderne havde inden dets stiftelse, bør være udgangspunktet for udformningen af deres ret til medindflydelse i SCE'et ("før og efter-princippet"). Dette søges først og fremmest opnået gennem en aftale, som forhandles mellem de pågældende retlige enheders ledelse og medarbejderrepræsentanterne. Hvis der ikke opnås enighed om en aftale inden for en periode på seks måneder (som ved aftale kan forlænges til 12 måneder), fastsætter direktivet en række referencebestemmelser. Desuden kan medarbejderrepræsentanterne vælge ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte forhandlinger og støtte sig på gældende regler om information og høring af medarbejdere i de medlemsstater, hvor SCE'et har medarbejdere.

Med denne prioritering af forhandling kopieres det system, der er indført i forbindelse med det europæiske selskab (SE). I direktivet fastsættes imidlertid en alternativ ordning med hensyn til muligheden for at oprette SCE'er fra grunden. Direktivets artikel 8 fastsætter specifikke bestemmelser for SCE'er, der udelukkende er stiftet af fysiske personer eller af en enkelt retlig enhed og fysiske personer, der tilsammen beskæftiger færre end 50 medarbejdere, eller som beskæftiger 50 medarbejdere eller mere i kun én medlemsstat. I et sådant tilfælde finder de nationale bestemmelser om medarbejderindflydelse, som gælder for andre enheder af samme type, der er beliggende i de samme medlemsstater, anvendelse på SCE'et, dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder) (se 3.5).

3.2. Tværnational forhandlingsprocedure

Det er lovgivningen i den medlemsstat, hvor SCE'ets vedtægtsmæssige hjemsted skal være beliggende, der finder anvendelse. For så vidt angår indledningen af forhandlinger er det ledelsen eller de administrative organer i de retlige enheder, der deltager i oprettelsen af et SCE, der har ansvaret for at træffe de nødvendige foranstaltninger, så snart de har udarbejdet en plan med henblik på at oprette SCE'et.

[16] BusinessEuropes medlemsorganisation CIP fandt, at kravene i den nationale lovgivning går videre end direktivet på flere områder.

I deres gennemførelsesforanstaltninger går mange medlemsstater videre end direktivets generelle bestemmelser i denne henseende[17].

Med henblik på forhandlingerne skal der nedsættes et særligt forhandlingsorgan, der er repræsentativt for arbejdstagerne. Medlemmerne af forhandlingsorganet vælges eller udpeges i forhold til det antal medarbejdere, som de deltagende retlige enheder og deres datterselskaber eller bedrifter beskæftiger i hver medlemsstat[18]. Hvilken metode der anvendes ved valg eller udpegelse af medlemmerne, afgøres af medlemsstaterne inden for deres geografiske område. Nogle medlemsstater har ikke opfyldt direktivets krav om, at de anvendte metoder skal sigte mod at opnå en ligelig kønsfordeling i forhandlingsorganet[19]. Direktivet vedrører situationen på det tidspunkt, hvor forhandlingerne indledes, men tager ikke højde for tilfælde, hvor den oprindelige situation ændres, før forhandlingerne afsluttes. Flere medlemsstater har imidlertid indført bestemmelser for at tage højde for sådanne ændringer[20].

Forhandlingsorganets rolle er at forhandle de nærmere ordninger for medarbejdernes ret til medindflydelse i SCE'et med de kompetente organer i de deltagende enheder. Det kan dog også vælge ikke at indlede forhandlinger eller at afslutte forhandlinger, der allerede er indledt. Mens det grundlæggende princip for forhandlingsudvalgets vedtagelse af beslutninger er et dobbelt, absolut flertal (absolut flertal af medlemmerne, der skal repræsentere et absolut flertal af medarbejderne), kræves der i sidstnævnte tilfælde et tredobbelt, kvalificeret flertal (dvs. to tredjedele af medlemmerne, der skal repræsentere mindst to tredjedele af medarbejderne, herunder stemmerne fra medlemmer, der repræsenterer medarbejdere i mindst to medlemsstater). Dette tredobbelte flertal kræves også (sammen med nogle yderligere betingelser), hvis resultatet af forhandlingerne medfører en indskrænkelse af medbestemmelsesretten.

Udgifterne i forbindelse med forhandlingerne afholdes af de deltagende retlige enheder. Flere medlemsstater gennemførte denne bestemmelse ved at begrænse disse til udgifter, som var rimelige, væsentlige eller nødvendige i forhold til den økonomiske byrde for de deltagende enheder. I andre er der udarbejdet en vejledende eller åben liste over udgifter. Nogle gennemførelsesbestemmelser omfatter begge modeller[21]. Desuden har tre medlemsstater indført et kriterium om at dele disse udgifter mellem de deltagende enheder[22].

Forhandlingsudvalget kan anmode om bistand fra eksperter efter eget valg i forbindelse med forhandlingerne. Med nogle få undtagelser[23] har de nationale love

---

17 Omfang af forudgående information, der skal gives: CZ, IE, LT, PL, SI; information til medarbejdere, såfremt der ikke findes nogen repræsentation: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; maksimumsperiode til indledning af forhandlinger: ES, LT; men ingen henvisning til "snarest muligt" i PT.

18 Direktivet giver også mulighed for yderligere pladser til medarbejderrepræsentation i forbindelse med fusioner. Dette element er ikke blevet gennemført i RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

21 Udgifterne skal være rimelige (EE, MT, UK), væsentlige (NL), nødvendige (SE), berettigede og nødvendige (HU) eller passende (AT, DK, FI, SI); liste over udgifter (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); begge modeller (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; i BE kan andet være bestemt i en gunstigere aftale; i LV afholdes udgifter til "mindst" en ekspert.

begrænset antallet af eksperter, der skal betales af de deltagende selskaber, til én ekspert, sådan som direktivet giver mulighed for.

3.3. Parternes ret til selv at bestemme aftalens indhold

Et af direktivets hovedprincipper er, at parterne frit skal kunne fastsætte de regler, de vil være bundet af med hensyn til medarbejderindflydelse. Det fastsættes i direktivet, at aftalen ikke er omfattet af referencebestemmelserne, medmindre andet bestemmes. Alle nationale gennemførelsesforanstaltninger følger denne linje[24].

Til hjælp for de forhandlende parter indeholder direktivet en liste af punkter, der bør indgå i aftalen. Denne liste omfatter procedurerne for genforhandling af aftalen, hvis det er relevant, i tilfælde af strukturændringer, der indtræder efter oprettelsen af SCE'et. Dette er et vigtigt supplement til lignede lister, der indgår i SE-direktivet og direktiv 94/45/EF om europæiske samarbejdsudvalg[25].

Der er imidlertid to vigtige begrænsninger af parternes ret til selv at bestemme. Hvis et SCE stiftes ved omdannelse, skal aftalen mindst fastsætte samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det kooperativ, der skal omdannes til et SCE[26]. Desuden er den mulighed for at give medarbejderne ret til at deltage fuldt ud i generalforsamlinger, som i direktivet er blevet tilføjet til de punkter, der kan aftales, begrænset af direktivets artikel 9 (se 3.6).

3.4. Referencebestemmelser finder anvendelse, når der ikke foreligger en aftale

3.4.1. Betingelserne for anvendelsen af referencebestemmelserne

Referencebestemmelserne finder kun anvendelse subsidiært, dvs. a) hvis de forhandlende parter bliver enige herom, eller b) hvis der inden for fristen på seks måneder (under visse omstændigheder et år) ikke er indgået nogen aftale, og hvis det kompetente organ i de deltagende enheder beslutter at fortsætte registreringen af SCE'et, mens det særlige forhandlingsorgan på vegne af medarbejderne ikke har truffet afgørelse om enten ikke at indlede forhandlinger eller om at afbryde allerede indledte forhandlinger.

For så vidt angår medarbejdernes medbestemmelse og i andre tilfælde end omdannelse fastsætter direktivet en minimumsprocent for medarbejdere omfattet af medbestemmelse (25 % ved fusioner og 50 % i alle andre tilfælde), for at referencebestemmelserne finder anvendelse. Selv om disse procenttal ikke opnås, er det imidlertid tilstrækkeligt med en afgørelse fra det særlige forhandlingsorgan om at anvende referencebestemmelserne. Næsten[27] alle medlemsstater fulgte disse

---

[24] Dog med en forskel med hensyn til ES: referencebestemmelserne finder også anvendelse, når aftalen "ikke indeholder nogen specifik bestemmelse".

[25] I MT, RO indgår denne tilpasning ikke i listen.

[26] DE anvender samme begrænsning, såfremt kooperativet skifter fra en to- til en enstrenget ledelsesstruktur eller omvendt.

[27] CY anvender også satsen på 50 % i forbindelse med fusioner; UK henviser ikke til omdannelsen (da UK imidlertid ikke har nogen ordning for medbestemmelse på bestyrelsesniveau, er risikoen for, at et kooperativ med medbestemmelse vil miste sin medbestemmelsesordning på grundlag af referencebestemmelserne under omdannelsen til et SCE, meget begrænset).

bestemmelser, og ingen benyttede sig af muligheden i direktivet for ikke at anvende referencebestemmelser om medbestemmelse i tilfælde af fusion.

3.4.2. Det organ, der er repræsentativt for medarbejderne

I henhold til referencebestemmelserne udøver medarbejderne deres ret til medindflydelse i SCE'et via en repræsentationsorgan. Repræsentationsorganet består af medarbejdere i SCE'et og dettes datterselskaber og bedrifter (driftsenheder), som vælges eller udpeges af medarbejderrepræsentanterne i forhold til det antal medarbejdere, de beskæftiger i hver medlemsstat[28]. Dets sammensætning skal tilpasses, så der tages hensyn til ændringer i SCE'et og dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder). Fire år efter dets nedsættelse skal det afgøre, om det vil indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af en aftale eller fortsætte med at anvende referencebestemmelserne.

Mens medlemsstaterne generelt har sørget for gennemførelse af disse bestemmelser, er der konstateret en række udeladelser med hensyn til det snævre udvalg, der skal vælges, når repræsentationsorganets størrelse berettiger dertil, repræsentationsorganets medlemmers ret til at få fri med løn og tilpasning til ændringer[29]. Der er forskelle med hensyn til, hvor stort repræsentationsorganet skal være, for at der skal nedsættes et snævert udvalg. Med hensyn til repræsentationsorganets ret til at lade sig bistå af eksperter efter eget valg har de fleste medlemsstater benyttet sig af muligheden for at begrænse SCE'ets udgifter til én ekspert, på samme måde som i forbindelse med det særlige forhandlingsorgan.

3.4.3. Tværnational information og høring

For så vidt angår information og høring er repræsentationsorganets kompetence begrænset til spørgsmål af tværnational art. For at kunne udøve denne kompetence har repræsentationsorganet krav på at mødes med SCE'ets kompetente organ mindst én gang om året på grundlag af regelmæssige rapporter, der udarbejdes af det kompetente organ, om udviklingen i SCE'ets aktiviteter, beskæftigelse og organisation. Repræsentationsorganet er desuden berettiget til at blive informeret, hvis der er ganske særlige omstændigheder, der har væsentlig indflydelse på medarbejdernes interesser, at anmode om et ekstraordinært møde for at blive informeret og hørt og at give udtryk for dets mening. Der kan anmodes om et yderligere møde, hvis SCE'et ikke tager hensyn til denne mening. De nationale gennemførelsesbestemmelser viser ingen særlige forhold i denne henseende.

3.4.4. Medarbejdernes medbestemmelse på bestyrelsesniveau

For så vidt angår medarbejdernes medbestemmelse fastlægger referencebestemmelserne først og fremmest, at graden af medbestemmelse i SCE'et bestemmes af graden af medbestemmelse i de deltagende enheder før dannelsen af SCE'et. Hvis der i ingen af de deltagende enheder var regler for medarbejdernes medbestemmelse før registreringen af SCE'et, behøver dette ikke fastsætte bestemmelser om medarbejdernes medbestemmelse.

---

[28] Bestemmelserne i DE tager hensyn til medarbejdere fra hele gruppen.

[29] Ingen interne møder i det snævre udvalg i SK, ingen mulighed for at få fri til efteruddannelse med løn i PT og UK, ingen tilpasning i UK.

Hvis der er flere former for medbestemmelse, træffer det særlige forhandlingsorgan afgørelse om, hvilken af disse former der skal finde anvendelse i forbindelse med SCE'et. De fleste medlemsstater benytter sig af muligheden for at anvende forudbestemte regler i denne henseende, navnlig ved at vælge den medbestemmelsesordning, der dækker det største antal medarbejdere.

3.5. Nationale bestemmelser, som gælder for SCE'er, der oprettes fra grunden og beskæftiger færre end 50 medarbejdere eller beskæftiger 50 medarbejdere eller mere i kun én medlemsstat

I modsætning til SE-selskaber kan SCE'er oprettes fra grunden af fysiske personer eller af en enkelt retlig enhed og fysiske personer. Direktivets artikel 8 fastsætter specifikke bestemmelser i et sådant tilfælde. Når et enkelt SCE beskæftiger færre end 50 medarbejdere eller beskæftiger 50 medarbejdere eller mere i kun én medlemsstat, er der ingen obligatorisk forhandlingsproces, og de nationale bestemmelser om medarbejderindflydelse, som gælder for andre enheder af samme type, der er beliggende i de samme medlemsstater, finder anvendelse på SCE'et, dets datterselskaber og bedrifter (driftsenheder). Der vil imidlertid blive iværksat en forhandlingsprocedure, hvis det kræves af en tredjedel af medarbejderne, eller hvis tærsklen på 50 medarbejdere nås efter registreringen af SCE'et. Der er en særlig bestemmelse, som tager sigte på at sikre medbestemmelsesretten, hvis SCE'ets hjemsted flyttes til en anden medlemsstat. Generelt har medlemsstaterne gennemført disse nye bestemmelser ordret.

3.6. Begrænset ret til deltagelse i generalforsamlinger med stemmeret

Direktivets artikel 9 fastsætter en ny ordning for medarbejderindflydelse i forhold til de andre direktiver på dette område, dvs. medarbejdernes eller deres repræsentanters ret til at deltage i generalforsamlingen eller, hvis der afholdes et sådant, i sektions- eller sektormødet, med stemmeret. Dette sker i forbindelse med omdannelse, ved anvendelse af referencebestemmelser, når en sådan medbestemmelse eksisterede i det eller de deltagende kooperativer eller ved aftale.

Retten til at deltage i generalforsamlinger er imidlertid omfattet af begrænsningen i forordningens artikel 59, stk. 4, dvs. at muligheden for en sådan deltagelse var anerkendt i nationale bestemmelser inden august 2003. Kun tre medlemsstater er i den situation: Danmark, hvor en sådan deltagelse er almindelig praksis, Ungarn og Luxembourg. Alle undtagen syv medlemsstater[30] har forpligtet sig til at gennemføre denne artikel ordret.

3.7. Fælles bestemmelser i direktiver, der vedrører medarbejderindflydelse

Direktivets bestemmelser adskiller sig ikke fra bestemmelserne i de andre direktiver, der vedrører medarbejderindflydelse, med hensyn til definitioner, tavshedspligt, den samarbejdsvillige ånd, som forholdet mellem medarbejderrepræsentanterne og det kompetente organ i SCE'et foregår i, og også den beskyttelse og de garantier, som medarbejderrepræsentanterne har. Medlemsstaterne har også gennemført dem på samme måde. Kommissionen henviser til tidligere rapporter på dette område (se indledning).

---

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, hvis bestemmelser ikke anerkendte en sådan deltagelse.

4. SPØRGSMÅL OPSTÅET I FORBINDELSE MED DIREKTIVETS GENNEMFØRELSE OG ANVENDELSE

4.1. Manglende erfaringer

Ifølge Kommissionens oplysninger var der kun blevet stiftet 17 SCE'er den 8. maj 2010, hvoraf ingen havde et betydeligt antal medarbejdere[31]. Selv hvis der ifølge organisationer, der repræsenterer kooperativer, skulle blive stiftet andre SCE'er, mangler der erfaringer med både gennemførelsen og anvendelsen af direktivet.

4.2. Bestemmelsernes kompleksitet

Det kan udgøre en udfordring for mindre organisationer at forstå de nationale gennemførelsesbestemmelser til både forordningen og direktivet[32]. Med hensyn til direktivet er det nødvendigt fuldt ud at forstå, at der findes to forskellige ordninger for medarbejderindflydelse i SCE'et – forhandling eller nationale regler – såvel som de specifikke bestemmelser vedrørende deltagelsen i generalforsamlinger. Da medlemsstaterne imidlertid har gennemført direktivet helt ordret i særlig lovgivning, øger gennemførelsen ikke kompleksiteten. Desuden understreger sociale aktører inden for andelsbevægelsen og fagforeningsbevægelsen, at kompleksiteten i stedet ligger i statutten, og de har siden 2006, ofte med økonomisk støtte fra EU, gjort en indsats for at forberede indførelsen af ordninger til information, høring og medbestemmelse i SCE'er.

4.3. Kooperativers særlige karakteristika

Kooperativer adskiller sig fra aktieselskaber i flere henseender. De har deres egen lovgivning, som er forskellig fra selskabslovgivningen i nogle medlemsstater, og de kan endog betragtes som sammenslutninger og ikke selskaber i henhold til national ret[33], idet der gælder særlig lovgivning for visse typer af kooperativer (på landbrugs-, bolig-, kredit- eller sundhedsområdet). Hvad angår individuelle ansættelsesforhold er der ingen tydelige forskelle med hensyn til de mest relevante aspekter. Der er imidlertid en række særlige forhold med hensyn til de kollektive forbindelser for at tage hensyn til forskellen mellem arbejdstagere, der er medlemmer af kooperativet, og arbejdstagere, der ikke er medlemmer. Selv om disse særlige karakteristika ikke giver anledning til særlige problemer med hensyn til information og høring, tegner der sig et mere komplekst billede med hensyn til kollektive aftaler eller medbestemmelse på bestyrelsesniveau[34].

Nationale andelsbevægelser har givet udtryk for en række betænkeligheder med hensyn til, at SCE kan undergrave andelsprincipperne, men disse betænkeligheder har fokus på selve statutten og ikke på medarbejderindflydelse. De uafhængige

---

31 De foreløbige resultater af en undersøgelse foretaget for Kommissionen af Cooperatives Europe, EURICSE og EZAI Foundation: 17 SCE'er registreret (1 i 2006, 5 i 2008, 7 i 2009 og 4 i begyndelsen af 2010) i 9 medlemsstater (5 i IT, 3 i SK, 2 i HU, 2 i BE, 1 i DE, LIE, NL, ES, SE) med i alt 32 medarbejdere.

32 BusinessEuropes medlemsorganisation SN bemærkede, at "selv om ordningen kan siges at være temmelig kompliceret, er den blevet en form for standardprocedure for medarbejdernes medbestemmelse" og organiseres som helhed på samme måde som i forbindelse med SE-selskabet.

33 Egen lovgivning i ES, HU, PL, PT, SE; sammenslutninger i NL.

34 F.eks. i CY private og ikke kollektive aftaler; i HU ingen medbestemmelse på bestyrelsesniveau.

eksperter har påvist, at gennemførelsen af direktivet har haft en positiv indvirkning på arbejdsmarkedslovgivningen og andelslovgivningen. Kommissionen bemærker også, at gennemførelsen af direktivet har fungeret som et incitament til fælles arbejde og udvikling[35] mellem fagforeninger og de organisationer, der repræsenterer kooperativerne på nationalt og europæisk plan.

4.4. Fælles spørgsmål vedrørende tværnational medarbejderindflydelse

Nogle spørgsmål er fælles for de forskellige direktiver[36] og vedrører tværnational medarbejderindflydelse, navnlig direktiv 2001/86/EF (SE-direktivet).

Med hensyn til misbrug af procedurerne har de uafhængige eksperter[37] påpeget, at flere medlemsstater[38] ikke har gennemført direktivets artikel 13, hvorefter medlemsstaterne skal træffe passende foranstaltninger for at undgå misbrug af et SCE med det formål at fratage medarbejderne deres ret til medindflydelse eller nægte dem en sådan ret. Som det var tilfældet med hensyn til SE-direktivet[39], mener Kommissionen, at dette potentielt giver anledning til bekymring.

Spørgsmålet om beskyttelsen af medbestemmelsesretten, når et europæisk selskab eller andelsselskab omdannes til et selskab eller kooperativ, der hører under national lovgivning, er blevet rejst i forbindelse med revisionen af SE-direktivet[40]. For at imødegå dette problem forpligtes selskabet i henhold til direktiv 2005/56/EF om grænseoverskridende fusioner til at antage en retlig form, der giver mulighed for at udøve medbestemmelsesret[41].

De uafhængige eksperter har peget på, at der ikke er fastsat bestemmelser i direktivet med hensyn til håndhævelsen af aftalen om medarbejderindflydelse[42]. Omarbejdningen af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg resulterede i nye tilgange på dette område, da medarbejderrepræsentanterne vil råde over de nødvendige midler til at anvende de rettigheder, der følger af direktivet, og til i fællesskab at repræsentere medarbejdernes interesser.

Spørgsmål vedrørende de centrale definitioner i direktivet, f.eks. "medarbejderrepræsentanter", "medarbejderindflydelse", "information", "høring", "medbestemmelse", "deltagende retlige enheder", er rejst på samme måde som i forbindelse med andre direktiver, navnlig SE-direktiv 2001/86/EF. Der er behov for en mere sammenhængende tilgang til disse definitioner direktiverne imellem.

---

35 Navnlig via projekter finansieret over budgetpost 04.03.03.03.

36 Direktiv 94/45/EF, som omarbejdet ved direktiv 2009/38/EF om europæiske samarbejdsudvalg, SE-direktiv 2001/86/EF – se ovenfor, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar, EFT L 310 af 25.11.2005, s. 1.

37 Se henvisning til undersøgelser foretaget af Labour Asociados og Milieu i fodnote 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; behov for yderligere undersøgelse med hensyn til BG, CZ, LV og PT.

39 Se punkt 3.6 i dokument KOM(2008) 591.

40 Se punkt 4.4 i dokument KOM(2008) 591.

41 SE bemærkede også, at nye idéer til, hvordan væsentlige ændringer med hensyn til antallet af medarbejdere kan håndteres efter oprettelsen af et selskab med en europæisk statut, også er fremkommet i forbindelse med Rådets drøftelse i 2009 af artikel 35 i forslaget til forordning om et europæisk privat selskab.

42 De nationale gennemførelsesforanstaltninger i ES og PT sikrer imidlertid aftalens retsvirkning.

5. KONKLUSIONER

Direktivet har kun været gennemført i alle medlemsstater siden marts 2009. Der mangler derfor erfaringer med den praktiske anvendelse af direktivet.

Endvidere er direktivet ikke en enkeltstående lovgivning. Det supplerer SCE-forordningen og har slående ligheder med andre direktiver, der regulerer medarbejderindflydelse, f.eks. SE-direktivet. Kommissionen mener, at resultatet af evalueringen af disse direktivet og af forordningen bør tages i betragtning, inden der iværksættes en eventuel fremtidig revisionsproces.

Disse konklusioner deles af alle medlemsstater[43] og arbejdsmarkedsparter[44], som har afgivet udtalelser som led i høringen i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport.

Det er nødvendigt at se nærmere på grundene til den meget lave anvendelse af EU's juridiske ramme for kooperativer, inden der overvejes eventuelle skridt til en revision af direktivet.

I denne rapport er der sat fokus på en række spørgsmål[45], som fortjener yderligere behandling. Kommissionen vil fortsat overvåge den korrekte gennemførelse af direktivet og fremme kapacitetsopbygning hos aktørerne[46].

---

43 Se liste over svar i punkt 1 (indledning); nogle medlemsstater mener, at en eventuel fremtidig revisionsproces bør have fokus på forordningen og begrebet europæisk andelsselskab frem for på direktivet.

44 EFS er af den opfattelse, at der ikke er behov for at forenkle direktivet, og at det i tilfælde af en revision af forordningen vil være nødvendigt at høre arbejdsmarkedets parter. BusinessEuropes medlemsorganisation CIP mener, at man ved en eventuel revision af lovgivningen bør undgå at skabe yderligere byrder for virksomhederne.

45 Navnlig vedrørende tværnational forhandlingsprocedure, misbrug af procedurerne og tværgående temaer i de forskellige direktiver om medarbejderindflydelse.

46 Kommissionen støtter aktioner med dette formål, især under budgetpost 04.030303 — Information, høring og deltagelse af virksomhedsrepræsentanter.